

**PANDANGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG  
PROSES LELANG JABATAN SEKRETARIS DAERAH  
(Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanggamus)**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna**

**Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Dalam Ilmu Syari'ah**

**Oleh :**

**DIAH AYU EKAWATI**

**NPM : 1621020192**

**Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iiyah)**



**FAKULTAS SYARI'AH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1441 H / 2020 M**

**PANDANGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG  
PROSES LELANG JABATAN SEKRETARIS DAERAH  
(Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanggamus)**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna**

**Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Dalam Ilmu Syari'ah**

**Oleh :**

**DIAH AYU EKAWATI**

**NPM : 1621020192**

**Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iiyah)**

**Pembimbing I : Dr. Siti Mahmudah, S.Ag., M.Ag.**

**Pembimbing II : Eko Hidayat, S.Sos., M.H.**

**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**1441 H / 2020 M**

## ABSTRAK

Lelang jabatan adalah bentuk dari promosi jabatan yang dilakukan secara transparansi dan selektif. Transparansi karena dilakukan secara terbuka dan setiap orang yang memiliki syarat administratif berupa kepangkatan dan golongan, diperbolehkan mendaftarkan diri untuk mengisi lowongan yang tersedia. Selektif karena proses pelaksanaannya dilakukan uji kompetensi ataupun *fit and proper test*. Lelang mempunyai nilai positif dalam rangka reformasi birokrasi yaitu untuk merekrut ataupun menempatkan pejabat eselon yang memiliki kompetensi dan profesionalitas yang memadai. Pengisian struktur jabatan pemerintahan daerah diatur dalam UU No 23 tahun 2014 Pasal 214 ayat (2) “Apabila sekretaris Daerah kabupaten/kota berhalangan melaksanakan tugasnya, tugas sekretaris Daerah kabupaten/kota dilaksanakan oleh pejabat yang ditunjuk oleh bupati/wali kota atas persetujuan gubernur sebagai wakil pemerintah pusat”. Kabupaten Tanggamus membuka seleksi terbuka atau lelang jabatan, dikarenakan ada kekosongan struktur jabatan dalam pemerintahan kabupaten tanggamus, yaitu untuk menduduki kursi sekretaris daerah, yang pada saat itu sekretaris daerah Tanggamus dipindah dan ditugaskan di Kabupaten Pringsewu dan sedang melanjutkan pendidikan.

Dari latar belakang yang penulis jelaskan, rumusan masalah yang akan dipecahkan oleh penulis yaitu bagaimana proses pelaksanaan lelang jabatan sekretaris daerah Kabupaten Tanggamus di BKPSDM, dan bagaimana pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang lelang jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Tanggamus di BKPSDM. Tujuan utama penelitian ini adalah Untuk mengetahui apa saja proses yang dilakukan dalam lelang jabatan Sekretaris Daerah tersebut dan untuk mengetahui apakah diperbolehkannya lelang jabatan Sekretaris Daerah dalam hukum Islam dan Hukum Positif.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif secara komparatif dengan pendekatan induktif. Alasannya bahwa penelitian ini bersifat memaparkan serta menganalisa suatu permasalahan pada pelaksanaan Lelang Jabatan di BKPSDM Kabupaten Tanggamus.

Berdasarkan hasil analisis, dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan lelang jabatan sekretaris daerah kabupaten tanggamus berjalan dengan lancar dan sesuai dengan peraturan Menpan-RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi. Menurut hukum Islam terkait pelaksanaan lelang jabatan sekretaris daerah kabupaten tanggamus di BKPSDM, boleh saja dilaksanakan selama tidak bertentangan dengan syariat Islam dan selama pelaksanaan tersebut bertujuan untuk kemaslahatan umat dan mencegah Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN).





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

*Alletkol. Hendro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Tlp (0721)703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul : PANDANGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM  
POSITIF TENTANG PROSES LELANG JABATAN  
SEKRETARIS DAERAH (Studi di Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Kabupaten Tanggamus)**

**Nama : Diah Ayu Ekawati**

**NPM : 1621020192**

**Jurusan : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iiyyah)**

**Fakultas : Syari'ah**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang  
munaqosah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Dr. Siti Mahmudah, S.Ag., M.Ag.**

**NIP. 196706041997032004**

**Pembimbing II**

**Eko Hidayat, S.Sos., M.H.**

**NIP. 197509302003121002**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan**

**Frenki, M.Si.**

**NIP. 198003152009011017**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

*Alletkol Hendro Suratmin Sukaramo Bandar Lampung 35131 Tlp (0721)703260*

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul : PANDANGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG PROSES LELANG JABATAN SEKRETARIS DAERAH (Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanggamus), disusun oleh: DIAH AYU EKAWATI, NPM: 1621020192, Jurusan: Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah), telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Syari'ah pada Hari/Tanggal:**

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua**

**: Marwin, S.H., M.H.**

(.....)

**Sekretaris**

**: Muhammad Irfan, S.H.I., M.Sy.**

(.....)

**Penguji Utama**

**: Dr. Liky Faizal, S.Sos., M.H.**

(.....)

**Penguji Pendamping 1 : Dr. Siti Mahmudah, S.Ag., M.Ag.**

(.....)

**Penguji Pendamping 2 : Eko Hidayat, S.Sos., M.H.**

(.....)

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Syari'ah**

**Dr. H. Khairudin, M.H.**

**NIP. 196210211993031002**







**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

*Jl.Letkol. Hendro Suratmin Sukarama Bandar Lampung 35131 Tlp (0721)703260*

---

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : **PANDANGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM  
POSITIF TENTANG PROSES LELANG JABATAN  
SEKRETARIS DAERAH (Studi di Badan Kepegawaian  
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten  
Tanggamus)**

**Nama** : **Diah Ayu Ekawati**  
**NPM** : **1621020192**  
**Jurusan** : **Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)**  
**Fakultas** : **Syari'ah**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah  
Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Siti Mahmudah, S.Ag., M.Ag.**  
**NIP. 196706041997032004**

**Eko Hidayat, S.Sos., M.H.**  
**NIP. 197509302003121002**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan**

**Frenki., M.Si.**  
**NIP. 198003152009011017**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

*Jl.Letkol. Hendro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Tlp (0721)703260*

---

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul : PANDANGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG PROSES LELANG JABATAN SEKRETARIS DAERAH (Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanggamus), disusun oleh: DIAH AYU EKAWATI, NPM: 1621020192, Jurusan: Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah), telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Syari'ah pada Hari/Tanggal:**

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua : Marwin, S.H., M.H. (.....)**

**Sekretaris : Muhammad Irfan, S.H.I., M.Sy. (.....)**

**Penguji Utama : Dr. Liky Faizal, S.Sos., M.H. (.....)**

**Penguji Pendamping 1 : Dr. Siti Mahmudah, S.Ag., M.Ag. (.....)**

**Penguji Pendamping 2 : Eko Hidayat, S.Sos., M.H. (.....)**

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Syari'ah**

**Dr. H. Khairudin, M.H.  
NIP. 196210211993031002**

## MOTTO

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.

(Q.S. Al-Qasas: 26)





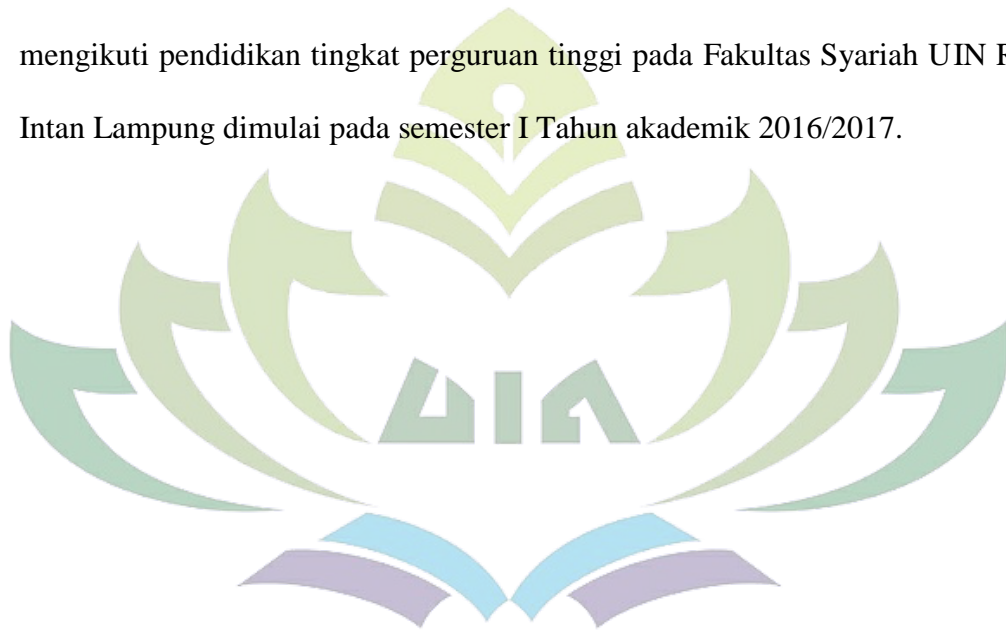
## **PERSEMBAHAN**

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk :

1. Sembah sujudku kepada Allah SWT. dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta Keluarga, Sahabat, dan para pengikutnya.
2. Motivator terbaik dalam hidupku yang kusayangi dan kucintai yaitu kedua orang tuaku Bapak Suyahyo dan Ibu Jariyah yang telah banyak berjuang dan mendoakan serta selalu memberikan semangat demi tercapainya cita-citaku.
3. Adikku Agung Pangestu Yang Selalu Mendoakan Dan Memberikan Dorongan Demi Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Saudara-Saudaraku Keluarga Besar Hukum Tata Negara Angkatan 2016 Yang Telah Memberikan Semangat Dan Motivasi Dalam Mencapai Keberhasilanku.
6. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung yang telah mendewasakanku dalam berfikir dan bertindak.

## **RIWAYAT HIDUP**

Diah Ayu Ekawati, dilahirkan di Air Naningan pada tanggal 15 Agustus 1998, anak pertama dari pasangan Suyahyo dan Jariyah. Pendidikan dimulai dari Taman Kanak-kanak (TK) Aisyiah Bustanul Athfal (ABA) dan selesai pada tahun 2004, Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Air Naningan selesai tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Air Naningan selesai tahun 2013, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Pagelaran selesai tahun 2016 dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun akademik 2016/2017.





## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas berkat, nikmat dan karunia-Nya yang telah memberikan penjelasan serta penerangan kepada hambanya yang tidak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Strata Satu (S1) dalam rangka menyelesaikan Skripsi guna mendapatkan gelar sarjana yang penulis beri judul “Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Proses Lelang Jabatan Sekretaris Daerah (Studi di BKPSDM Kabupaten Tanggamus)”. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang Insyaallah mendapat syafaat di hari akhir, amiin.

Dalam menyelesaikan Skripsi penulis menyadari banyak dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, dengan demikian tanpa mengurangi rasa hormat maka penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mohammad Mukri .M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Dr. KH. Khairudin Tahmid, M.H. selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung
3. Bapak Frenki, M.Si. selaku ketua jurusan Siyasah Syar'iyah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung
4. Ibu Dr. Siti Mahmudah, S.Ag., M.Ag. Selaku Pembimbing I dan Bapak Eko Hidayat, S.Sos., M.H. Selaku Pembimbing II yang telah banyak membimbing dengan penuh kesabaran dan dorongan serta motivasi kepada saya

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syari'ah beserta Staf Karyawan Perpustakaan Fakultas Syariah dan Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran selama penulis duduk dibangku kuliah hingga selesai
6. Bapak dan Ibu Kepala BKPSDM Kabupaten Tanggamus, beserta seluruh staff kantor BKPSDM Kabupaten Tanggamus, dan para panitia seleksi lelang jabatan yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Sahabat-sahabat Siyash Syar'iyah D Angkatan 2016, terutama Elisa Efriyani dan Dinda Puja Hasifah yang selalu mendorong dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi dari awal hingga akhir sampai terselesaikannya skripsi
8. Sahabatku Anggi Wiyarti, Armelia Anggraini dan Hesti Pramaisela yang sudah menemani saya dari awal masuk kuliah sampai penyelesaian skripsi ini
9. Keluarga besar KKN 66 Desa Karya Mukti Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur
10. Kakak Asuh pada masa Kulita Kak Mega Lailatul Hikmah Amalia, S.H.
11. Almamater Tercinta UIN Raden Intan Lampung

Semoga kebaikan yang telah diberikan akan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari serta jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini kedepan.



Hasil karya yang sederhana ini, semoga bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi siapa saja yang memerlukan.

Akhirnya hanya kepada Allah lah kita harapkan segara keridhaan-Nya atas segala pengorbanan dan pengabdian kita, serta ampunan-Nya atas segala kekurangan dan kesalahan

Penulis, Bandar Lampung 16 Juni 2020

Diah Ayu Ekawati  
NPM 1621020192



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Fokus Penelitian.....	9
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian .....	10
G. Signifikan Penelitian.....	10
H. Tinjauan Pustaka.....	10
I. Metode Penelitian .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Lelang Jabatan dalam Hukum Islam.....	18
1. Pengertian Lelang Jabatan Dalam Hukum Islam.....	18
B. Lelang Jabatan Sekretaris Daerah Dalam Hukum Positif .....	19
1. Pengertian Lelang Jabatan dalam Hukum Positif.....	19
2. Undang-Undang Dasar 1945 .....	21
3. Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara .....	23
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 .....	28
5. Menpan-RB .....	28
6. Peraturan Daerah .....	41



### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum BKPSDM Kabupaten Tanggamus .....	42
1. Sejarah Umum Kabupaten Tanggamus .....	42
2. Sejarah Umum Instansi.....	45
3. Visi dan Misi .....	45
4. Struktur Organisasi .....	46
B. Pelaksanaan Lelang Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Tanggamus di BKPSDM .....	47
1. Identifikasi Kekosongan Jabatan .....	55
2. Pembentukan Panitia Seleksi.....	55
3. Pengumuman Lelang Jabatan Lingkup Provinsi .....	56
4. Pendaftaran .....	57
5. Seleksi Administrasi .....	59
6. Uji Kompetensi.....	60
7. Tiga Peserta Nilai Tinggi Direkomendasikan ke Bupati .....	63
8. Pelantikan .....	64

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Pelaksanaan Lelang Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Tanggamus di BKPSDM.....	66
B. Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Lelang Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Tanggamus di BKPSDM.....	68

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	71
B. Rekomendasi.....	72

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Proposal penelitian ini berjudul **Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Proses Lelang Jabatan Sekretaris Daerah**. Sebelum menguraikan pembahasan penelitian dengan judul tersebut, terlebih dahulu akan dijelaskan berbagai istilah yang terdapat pada penelitian ini agar tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi pembaca. Dalam penegasan judul ini akan dijelaskan secara umum cakupan penelitian serta membatasi arti kalimat dalam penulisan agar makna yang dimaksud dapat digambarkan dengan jelas.

##### 1. Pandangan

Pandangan adalah orientasi kognitif mendasar suatu individu atau masyarakat yang mencakup seluruh pengetahuan.

##### 2. Hukum Islam

Hukum Islam adalah hukum-hukum Allah SWT, yang berkewajibannya telah diatur secara jelas dan tegas di dalam Al Qur'an atau hukum-hukum yang ditetapkan secara langsung oleh wahyu, misalnya kewajiban shalat, zakat, puasa, haji, syura, denda *akila*.<sup>1</sup> Wahyu yang dimaksud merupakan ketetapan Allah sebagai jawaban atas masalah-masalah yang timbul pada masa diturunkannya, yaitu pada masa Nabi Muhammad SAW, di Makkah dan Madinah

---

<sup>1</sup> Siti Mahmudah, *Historis Syari'ah Kritik Relasi-Kuasa Khalil Abd Al-Karim* (Yogyakarta: LKIS Printing Cemerlang, 2016), h.197.

### 3. Hukum Positif

Hukum Positif adalah salah satu bagian hukum, ditinjau menurut waktu berlakunya, hukum positif biasa dikenal dengan istilah *Ius Constitutum* yaitu hukum yang berlaku sekarang bagi masyarakat tertentu dalam suatu daerah tertentu. Dan hukum yang berlaku bagi suatu masyarakat pada waktu tertentu dan pada suatu tempat tertentu.<sup>2</sup>

### 4. Lelang Jabatan

Lelang Jabatan adalah bentuk dari promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan selektif.<sup>3</sup>

### 5. Sekretaris Daerah

Sekretaris Daerah adalah pimpinan sekretariat daerah sebagai unsur staf yang membantu kepala daerah dalam melaksanakan pemerintah daerah.<sup>4</sup>

Berdasarkan data di atas dapat di perjelas bahwa yang dimaksud dalam judul ini dimana proses lelang jabatan di Kabupaten Tanggamus yang dilaksanakan 25 februari – 11 maret 2019 adalah sebuah penelitian untuk menganalisis secara mendalam tentang Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Proses Lelang Jabatan Sekretaris Daerah di BKPSDM Kabupaten Tanggamus.

---

<sup>2</sup> Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: PT Bina Ilmu, 2001), h. 21.

<sup>3</sup> Mahmum Syarif Nasution, "Problematika Implementasi Lelang Jabatan Publik". *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol 2, No 2, (Maret 2016), (On-Line), h Medan, Medan, 2015), h. 1, tersedia di : <https://www.slideshare.net/mobile/mahmunsyarif/problematika-implementasi-lelang-jabatan-asn> (diakses pada tanggal 05 juli 2019 pukul 19.15 WIB), dapat dipertanggung jawabkan seacar ilmiah.

<sup>4</sup> *Ibid*, h.432.



## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan-alasan yang mendorong di pilihnya judul ini adalah :

### **1. Alasan Objektif**

- a. Menganalisis apa yang melatarbelakangi pelaksanaan pemilihan atau pengisian struktur jabatan dengan cara lelang jabatan di BKPSDM Kabupaten Tanggamus.
- b. Memperluas pengetahuan yang berkaitan dengan Hukum Islam dan Hukum Positif, dibolehkannya atau tidak pemilihan sekretaris daerah dengan sistem lelang jabatan.

### **2. Alasan Subjektif**

- a. Untuk menambah pengetahuan tentang proses pelelangan jabatan di BKPSDM Kabupaten Tanggamus.
- b. Tersedianya literatur yang menunjang untuk penyelesaian proposal skripsi ini.
- c. Permasalahan yang dipilih penulis sangat relevan dengan disiplin ilmu di Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Siyasah.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Dalam Islam jabatan merupakan amanah yang diberikan kepada seorang yang sanggup mengembannya dan wajib di laksanakan oleh siapa-siapa yang mengembannya. Islam sangat melarang orang tamak terhadap jabatan, bukan hanya berdampak buruk bagi diri melainkan juga bagi orang lain hanya demi memuaskan hawa nafsu untuk memegang suatu jabatan tersebut. Islam mengajarkan agar kita tidak berebut jabatan atau kekuasaan karena itu amanah dan

sangat berat pertanggung jawabannya dihadapan Allah SWT tetapi sebaliknya, jika kita diberi amanah mesti diterima jika merasa mampu dan mesti dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dalam sejarah pemerintahan Islam, ditemukan beberapa cara pemilihan pemimpin kaum muslimin, yaitu :

1. Mandat Implisit dari pemimpin sebelumnya yang dikuatkan dengan baiat

Mandat secara implisit dapat dilihat dari isyarat-isyarat yang diberikan Rasulullah *shallahu 'alaihi wasallam* kepada Abu Bakar Ash-Shiddiq *radhiyallahu 'anhu*, yang kemudian dipahami oleh mayoritas sahabat sebagai petunjuk untuk memilih beliau sebagai khalifah setelah Rasulullah. Metode ini memerlukan metode lain yang lebih penting, yakni kesepakatan umum untuk menobatkannya sebagai pemimpin. Ini terealisasi setelah para sahabat sepakat membaiat Ash-Shiddiq *radhiyallahu 'anhu* sebagai khalifah kaum muslimin.

Imam Al-Qurthubiy berkata, “Sahabat Rasulullah berijmak/melakukan consensus mengangkat Ash-Shiddiq *radhiyallahu 'anhu* (sebagai khalifah) di Saqifah Bani Sa'idah, setelah sebelumnya terjadi perbedaan pendapat antara kaum Muhajirin dan Ansar.”<sup>5</sup>

2. Mandat Eksplisit dari pemimpin sebelumnya

Seorang pemimpin sedang berkuasa dapat menunjuk calon penggantinya secara langsung, atau menunjuk dewan untuk menentukan

---

<sup>5</sup> Tafsir al-Qurthubi, jilid I, cet. Dar Kutub al-Mishriah, 1384 H, h. 264.

calon penggantinya. Jadi, mandat yang diberikan secara eksplisit ini dibagi dua :

a. Menunjuk calon pengganti secara langsung

Metode ini dapat dilihat saat peralihan tampuk kepemimpinan dari Khalifah Abu Bakar Ash-Shiddiq *radhiyallahu 'anhu* kepada Amirul Mukminin Umar bin Khattab *radhiyallahu 'anhu*.

b. Membentuk komite untuk memilih pengganti

Metode ini mirip dengan sebelumnya, hanya saja dalam metode ini seorang pemimpin menunjuk beberapa orang yang semuanya dianggap layak menggantikannya, sebagai dewan syura untuk memilih salah satu dari mereka menjadi pemimpin berikutnya.

Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam pernah menasihatkan kepada Abdurrahman bin Samurah *radhiyallahu 'anhu*:

يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ بْنَ سَمُرَةَ لَا تَسْأَلُ إِلَّا مَارَةً فَإِنَّكَ إِن أُعْطِيتَهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ  
أَعِنْتَ عَلَيْهَا وَإِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ كُنتَ إِلَيْهَا

“Wahai Abdurrahman bin Samurah, janganlah engkau meminta kepemimpinan. Karena jika engkau diberi tanpa memintanya niscaya engkau akan ditolong (oleh Allah subhanahu wa ta'ala dengan diberi taufik kepada kebenaran). Namun jika diserahkan kepadamu karena permintaanmu niscaya akan dibebankan kepadamu (tidak akan ditolong)”.<sup>6</sup> Hadist diriwayatkan Imam Bukhari dalam Sahih-nya no. 1197 dengan judul “Larangan meminta kekuasaan dan semangat mencarinya”.

<sup>6</sup> Ahmad Muhammad Yusuf, Lc. *Ensiklopedi Tematis Ayat Al-Qur'an & Hadist Jilid 4* (Jakarta: Widya Cahaya, 2009), h.410.

Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam juga menyatakan kepada Abu Dzarr bahwa kepemimpinan itu adalah sebuah amanah. Karena memang kepemimpinan itu memiliki dua rukun, kekuatan dan amanah hal ini dikatakan oleh Syaikhul Islam Ibnu Taimiyah rahimahullah dengan dalil:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”. (Q.S. Al-Qasas: 26)

Kepemimpinan adalah amanah, sehingga orang yang menjadi pemimpin berarti ia tengah memikul amanah. Dan tentunya, yang namanya amanah mesti ditunaikan sebagaimana mestinya. Dengan demikian tugas menjadi pemimpin itu berat, sehingga sepantasnya yang mengembannya adalah orang yang cakap dalam bidangnya. Karena itulah *Rasulullah SAW* melarang orang yang tidak cakap untuk memangku jabatan karena ia tidak akan mampu mengemban tugas tersebut dengan semestinya.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat telah tertuang tujuan dari Negara Indonesia yang berbunyi melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.<sup>7</sup> Untuk mencapai tujuan yang tertuang dalam Undang-Undang tersebut membutuhkan kerjasama seluruh komponen bangsa, baik pemerintah, tokoh

---

<sup>7</sup> Undang-Undang Dasar Tahun 1945.



agama, maupun tokoh masyarakat itu sendiri. Tugas pemerintahlah yang sangat besar dalam bertanggung jawab untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan Negara.

Lelang jabatan sudah dikenalkan dan dipraktikkan di Negara-negara Barat, dengan istilah yang berbeda-beda seperti *auction office*. Tujuannya adalah untuk memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan efisien. Lelang jabatan merupakan salah satu cara untuk memperkecil potensi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) karena rekrutmen jabatan dilakukan secara transparan, menggunakan indikator tertentu dan dilakukan oleh pihak yang netral dan kompeten melakukan seleksi.<sup>8</sup> Seleksi terbuka atau lelang jabatan ini dilakukan atau dilaksanakan jika sebelumnya ada beberapa jabatan yang kosong atau jabatan yang akan kosong seperti adanya mutasi pegawai atau pegawai tersebut mengundurkan diri.<sup>9</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat 14 yang berbunyi Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Kepegawaian Negeri

---

<sup>8</sup> Mahmum Syarif Nasution, "Problematika Implementasi Lelang Jabatan Publik". *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol 2, No 2, (Maret 2016), (On-Line), h Medan, Medan, 2015), h. 2, tersedia di : <https://www.slideshare.net/mobile/mahmunsharif/problematika-implementasi-lelang-jabatan-asn> (diakses pada tanggal 05 juli 2019 pukul 19.15 WIB), dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

<sup>9</sup> Elvin Defriadi, "Rekrutmen Pejabat Struktural Melalui Model Lelang Jabatan di Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". (Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, 2017), h.9.

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sipil Pasal 1 ayat 17 yang berbunyi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>11</sup>

Pelaksanaan lelang jabatan sudah diakomodir dalam 2 konsideran; Pertama, Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.<sup>12</sup> Kedua, Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah yang juga menjadi dasar regulasi terkait lelang jabatan menjelaskan lelang jabatan atau seleksi dan promosi jabatan publik secara terbuka merupakan suatu sistem mekanisme yang dilakukan dalam mengimplementasikan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan struktural yang dilakukan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.<sup>13</sup> Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tanggamus Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tanggamus Pasal 10 yang berbunyi Pengangkatan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara dalam

---

<sup>11</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 Nomor 17 Tentang Manajemen Kepegawaian Negeri Sipil

<sup>12</sup> *Ibid*, h.2.

<sup>13</sup> Nunik Retno Herawati, "Evaluasi Lelang Jabatan Camat dan Lurah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, vol 2, No.2, (Maret 2016), (On-Line), h.51, tersedia di : <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jiip/article/view/2122> (diakses pada tanggal 21 juli 2019 pukul 17.30 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

jabatan pada perangkat daerah yang diatur dalam Peraturan Daerah ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup> Dalam hukum Islam masuk dalam konteks *Siyasah Dusturiyah* yang membahas mengenai perundang-undangan Negara.

Berdasarkan latar belakang di atas untuk mengetahui, memahami dan mengkaji terhadap proses Lelang Jabatan di BKPSDM Kabupaten Tanggamus dalam pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif, maka peneliti tertarik mengangkat dan menganalisis permasalahan dalam bentuk Skripsi dengan judul: **Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Proses Lelang Jabatan Sekretaris Daerah studi di BKPSDM Kabupaten Tanggamus.**

#### **D. Fokus Penelitian**

Fokus dalam penelitian ini adalah untuk meneliti mekanisme pengisian jabatan sekretaris daerah melalui sistem lelang jabatan pemerintahan daerah di BKPSDM Kabupaten Tanggamus dalam konteks Hukum Islam dan Hukum Positif.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses pelaksanaan lelang jabatan sekretaris daerah Kabupaten Tanggamus di BKPSDM ?
2. Bagaimana pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang lelang jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Tanggamus di BKPSDM ?

---

<sup>14</sup> Peraturan Daerah Kabupaten Tanggamus Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tanggamus.

## **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apa saja proses yang dilakukan dalam lelang jabatan Sekretaris Daerah tersebut.
2. Untuk mengetahui apakah diperbolehkannya lelang jabatan Sekretaris Daerah dalam hukum Islam dan Hukum Positif.

## **G. Signifikansi Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca mengenai Lelang Jabatan

2. Secara Praktis

- a. Untuk dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti berikutnya
- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran untuk menyelesaikan masalah-masalah yang muncul dengan lebih kritis
- c. Untuk memenuhi syarat wajib bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar Sarjana Hukum di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

## **H. Tinjauan Pustaka**

Berbagai persoalan yang terjadi di lapangan saat ini terkait adanya lelang jabatan yang menempatkan posisi seseorang di jabatan setrategis, seperti leader. Dalam hal ini, Fridayana Yudiaatmaja berpendapat bahwa apa yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin, dapat memahami kondisi bawahannya mampu beradaptasi dengan tuntutan dan konsekuensi serta memiliki komitmen untuk



membawa setiap bawahannya guna mencapai prestasi tertinggi.<sup>15</sup> sehingga suatu jabatan strategis hendaknya dipegang oleh individu yang memiliki integritas diri yang tinggi.

Dalam bidang Birokrasi semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat yang menginginkan tindakan pemerintah mampu mengatasi kompleksitas tersebut. Yusdar dan Irwansyah mengemukakan bahwa upaya untuk menjawab suatu kompleksitas ditengah masyarakat, perlu adanya perubahan mendasar melalui reformasi birokrasi dalam bidang tata kelola pemerintahan di Indonesia.<sup>16</sup> Alasannya, pemerintahan itu tidak berada dalam kondisi vacuum, melainkan mesti melayani masyarakat.

Skripsi Nunik Priyanti, 2017. Fakultas syari'ah, UIN Raden Intan Lampung. "Lelang Jabatan di Pemerintahan Indonesia Perspektif Fiqih Siyasah dan Hukum Positif". Peneliti ini membandingkan antara dua produk hukum, yaitu lelang jabatan dalam perspektif fiqh siyasah dan lelang jabatan dalam perspektif hukum positif. Dalam perspektif fiqh siyasah lelang jabatan boleh dilaksanakan selama tidak bertentangan dengan syariat Islam. Sedangkan dalam perspektif hukum positif lelang jabatan merupakan suatu terobosan tindakan pemerintah dengan melakukan metode pengisian jabatan secara terbuka, dengan upaya untuk

---

<sup>15</sup> Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan : Konsep, Teori, dan karakternya." *Jurnal Media Komunikasi*, Vol. 12, No. 2, (Agustus 2013), (On-Line), h.30. tersedia di : <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/MKFIS/article/download/1681/1469> (diakses pada tanggal 09 februari 2020 pukul 09.55 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

<sup>16</sup> Yusdar dan Irwansyah, "Rekonstruksi Hukum Lelang Jabatan Struktural Dalam Rangka Reformasi Birokrasi" *Papua Law Journal*, Vol. 1, No. 1, (November 2016), (On-Line), h.101-102. Tersedia di : <https://ejournal.uncen.ac.id/index.php/PLJ/article/view/583> (diakses pada tanggal 09 februari 2020 pukul 10.25 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

menempatkan orang-orang atau aparatur yang tepat dalam mengisi jabatan struktur pemerintahan tersebut.<sup>17</sup>

Menurut pendapat Nunik Retno Herawati meski mendapat apresiasi positif dari sebagian kalangan masyarakat, proses lelang jabatan masih banyak menuai kritikan, yaitu diantaranya justru berasal dari lingkungan internal birokrat sendiri.<sup>18</sup> Pelaksanaan proses seleksi terbuka camat dan lurah dianggap telah melanggar pasal 21 dan 22 dalam UU No. 29 Tahun 2007 tentang Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Adapun menurut MHD. Rafi Yahya dan Dyan Mutiarin promosi lelang jabatan pada struktur pemerintah yang menggunakan mekanisme merit system diasumsikan akan melahirkan pejabat yang berkompeten, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Upaya pemerintah ini diharapkan dapat menjadi langkah solutif dalam rangka mereformasi birokrasi yang sudah terstigma negative oleh patologi-patologinya ditengah masyarakat. hasil dari lelang jabatan pejabat struktural ini tentunya akan melahirkan pejabat pemerintah yang berkompeten dan bermuara pada profesionalisme, akuntabilitas, serta peningkatan kinerja atau produktivitas organisasi.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Nunik Priyanti, *Lelang Jabatan di Pemerintahan Indonesia Perspektif Fiqih Siyasah dan Hukum Positif*. Fakultas syari'ah, UIN Raden Intan Lampung. 2017 (dikutip pada tanggal 05 maret 2020, pukul 21.43 WIB).

<sup>18</sup> Nunik Retno Herawati, "Evaluasi Lelang Jabatan Camat dan Lurah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, vol 2, No.2, (Maret 2016), (On-Line), h.52, tersedia di : <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jiip/article/view/2122> (diakses pada tanggal 09 februari 2020 pukul 17.30 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

<sup>19</sup> MHD. Rafi Yahya dan Dyan Mutiarin, "Model Lelang Jabatan Di pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Ilmu Pemerintah & Kebijakan Publik*, Vol 2, No.2, (Juni 2015), (On-Line), h.5, tersedia di : <https://dx.doi.org/10.18196/jgpp.2015.0035> (diakses pada tanggal 09 februari 2020 pukul 17.52 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Berdasarkan pemaparan diatas, setiap penulis memiliki sudut pandangnya masing-masing. Dalam hal ini penulis mempunyai lokus tersendiri. Tulisan ini lebih menitik beratkan dalam hal pelelangan jabatan yang diberikan melalui orang dalam atau orang terpercaya. Tindakan pelanggaran seperti ini tidak diperbolehkan dalam seleksi terbuka atau lelang jabatan karena sudah diatur dalam Menpan RB dan dijelaskan dalam praktik kepegawaian yang dilarang dalam sistem *merit* yaitu Melakukan praktik nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan, dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri

Setiap penulisan mempunyai gap dan solusi masing-masing. Sehingga penulis mengusulkan sebuah solusi yaitu diperlukan ketegasan aparatur sipil Negara dalam menegakkan peraturan-peraturan hukum yang berlaku sebagai pengontrol kehidupan demokrasi Indonesia, supaya tidak ada lagi orang-orang atau suatu pihak yang merasa berkuasa untuk memasukkan orang-orang terdekatnya dalam suatu jabatan.

## **I. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif secara komparatif dengan pendekatan induktif. Alasannya bahwa penelitian ini bersifat memaparkan serta menganalisa suatu permasalahan pada pelaksanaan Lelang Jabatan di BKPSDM Kabupaten Tanggamus. Adapun langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut :

## 1. Jenis dan Sifat penelitian

### a. Jenis Penelitian

Menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden.<sup>20</sup>

### b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu suatu metode dalam penelitian suatu objek yang bertujuan membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis dan objektif, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan antara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.<sup>21</sup>

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.<sup>22</sup>

### a. Data Primer

Data primer adalah bahan utama dalam penelitian atau data yang dikumpulkan diolah sendiri dari organisasi yang diterbitkan atau menggunakannya. Pada umumnya data primer dianggap lebih baik daripada data sekunder. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu data primer lebih bersifat terperinci daripada data sekunder. Dalam hal ini data primer diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian,

---

<sup>20</sup> Susiadi, *Metode Penelitian* (Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), h.11.

<sup>21</sup> Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat* (Yogyakarta: Paradigma, 2005), h.58.

<sup>22</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi IV) (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.114.



penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanggamus.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang diperoleh untuk memperkuat data yang diperoleh dari data primer yaitu, buku-buku, makalah, majalah, artikel internet, dan sumber-sumber lain yang berkenaan dengan penelitian ini.<sup>23</sup>

### 3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah mengumpulkan data.<sup>24</sup>

Metode pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, oleh karena itu tahap pengumpulan data tidak boleh salah dan mesti dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur dan ciri-ciri penelitian kualitatif, beberapa metode pengumpulan data<sup>25</sup> :

#### a. Observasi

Observasi adalah pemilihan, pengubahan, pencatatan dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan kegiatan observasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.<sup>26</sup> Observasi dilakukan

---

<sup>23</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial* (Bandung : Mandar Maju, 1996), h.32.

<sup>24</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* Cetakan ke-14 (Bandung: Alfabeta, 2009), h.402.

<sup>25</sup> Sujarweni V, *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), h.31.

<sup>26</sup> Susiadi, *Metode Penelitian* (Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), h.114.

di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanggamus.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.<sup>27</sup> Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Tanggamus yang terpilih.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung diajukan pada subyek peneliti, namun dokumen-dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan notulen rapat, catatan kusus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian.<sup>28</sup>

### 4. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas sehingga dapat diambil kesimpulan secara umum, atau seluruh objek yang menjadi fokus penelitian.<sup>29</sup> Adapun populasi dalam

---

<sup>27</sup> Sujarweni V, *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), h.107.

<sup>28</sup> Susiadi, *Metode Penelitian* (Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), h.115.

<sup>29</sup> Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008), h.42.

penelitian ini adalah 2 orang dari BKPSDM, yaitu kepala beserta sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan panitia seleksi lelang jabatan Sekretaris Daerah yang berjumlah 5 orang

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.<sup>30</sup>

Sampel yang dipilih peneliti ialah : 2 orang dari BKPSDM, Ketua beserta sekretaris BKPSDM Kabupaten Tanggamus dan 5 orang dari panitia seleksi.

5. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan cara membandingkan data secara komparatif dan merangkai data yang telah dikumpulkan dengan sistematis, sehingga didapat suatu gambaran tentang apa yang diteliti. Sedangkan metode berfikir yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan adalah metode induktif yaitu dengan menarik dari hal-hal khusus ke umum.

---

<sup>30</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi IV) (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.108.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Lelang Jabatan dalam Hukum Islam

##### 1. Pengertian Lelang Jabatan Dalam Hukum Islam

Menurut bahasa Jabatan berasal dari kata dasar “Jabat” ditambah imbuhan an yang apabila merujuk kepada kamus besar bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai “tugas dalam pemerintahan atau organisasi” yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan.<sup>31</sup> Definisi jabatan sebagai kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.<sup>32</sup> Jabatan merupakan bagian pekerjaan dalam susunan suatu satuan organisasi Negara yang ditempati oleh seorang aparatur sipil Negara dengan disertai tugas, fungsi, tanggungjawab, dan wewenang didalamnya.

Jabatan dalam Islam merupakan suatu amanah yang mesti dilakukan dengan sebaik-baiknya. Jabatan juga merupakan suatu amanah yang kebanyakan orang tidak mampu menunaikannya dengan baik, kecuali orang-orang yang dirahmati dan dibantu oleh Allah Swt. Maka dari itu Islam sangat mengharuskan orang yang menduduki jabatan adalah orang-orang yang mampu dan kuat terhadap berbagai bujuk rayu setan yang mengajaknya menyalahi janji jabatannya dan penyimpang darinya.

Islam tidak menganjurkan seseorang untuk tamak terhadap jabatan atau kedudukan disuatu pemerintahan, bukan hanya berdampak buruk bagi diri melainkan juga bagi orang lain hanya demi memuaskan hawa nafsu untuk

---

<sup>31</sup> Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* (Cet XII; Jakarta: Balai Pustaka, 2014), h.457.

<sup>32</sup> Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017, tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.



memegang suatu jabatan tersebut. Islam mengajarkan agar kita tidak berebut jabatan. Karena jabatan adalah suatu amanah dan sangat berat pertanggung jawabannya di hadapan Allah Swt. Sebagaimana bunyi hadist yang diriwayatkan dari Abdurrahman bin samurah, Nabi Saw bersabda :

لَا تَسْأَلُ الْإِمَارَةَ فَإِنَّكَ إِنْ أُوتِيَتْهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ وَكَلْتَ إِلَيْهَا وَإِنْ أُوتِيَتْهَا مِنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعِنَتْ عَلَيْهَا

“Janganlah kamu meminta jabatan! Karena sesungguhnya jika diberikan jabatan itu kepadamu karena engkau memintanya, engkau akan diberikan jabatan itu (tanpa pertolongan dari Allah). Dan jika jabatan itu diberikan kepadamu bukan dengan permintaan, pasti kamu akan ditolong (oleh Allah) dalam melaksanakan jabatan itu”.<sup>33</sup>

Jabatan merupakan suatu amanah yang mengharuskan memilih pemimpin yang paling pantas untuk mengemban sebuah jabatan. Maka, jika kita menyimpang dari-Nya dan memilih pemimpin yang lain karena hawa nafsu atau suka, sogokan atau kekerabatan, maka dengan itu sama saja telah melakukan sebuah kekhianatan. Rasulullah Saw bersabda :

Barang siapa mengangkat seseorang berdasarkan kesukaan atau fanatisme, sementara disampingnya ada orang lain yang lebih di sukai Allah dari padanya, maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman.<sup>34</sup>

## **B. Lelang Jabatan Sekretaris Daerah Dalam Hukum Positif**

### **1. Pengertian Lelang Jabatan dalam Hukum Positif**

Istilah lelang jabatan atau disebut juga seleksi terbuka adalah bentuk dari promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan selektif. Transparan karena dilakukan secara terbuka dan setiap orang yang memiliki syarat administratif

<sup>33</sup> HR. al-Bukhori no. 6622 dan Muslim no. 1652.

<sup>34</sup> HR. Imam al-Hakim.

berupa tingkat kepangkatan dan golongan, diperbolehkan mendaftarkan diri untuk mengisi lowongan yang tersedia. Selektif karena proses pelaksanaannya dilakukan uji kompetensi ataupun *fit and proper test*. Lelang jabatan memiliki nilai positif dalam rangka reformasi birokrasi yaitu untuk merekrut ataupun menempatkan pejabat eselon yang memiliki kompetensi dan profesionalitas yang memadai. Namun disisi lain kita berharap bahwa *assesmen centre* dapat bekerja secara professional. Sebat jika tidak *assessment centre* dapat memperpanjang jalur birokrasi sekaligus memperluas kesempatan untuk melakukan KKN<sup>35</sup>. Sistem lelang jabatan juga merupakan bentuk keterbukaan birokrasi kepada masyarakat, sehingga masyarakat akan lebih percaya kepada pemerintahan, sehingga “*good governance*” akan tercipta.

Menurut Peraturan Menpan Nomor 38 Tahun 2017 bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah, Aparatur Sipil Negara yang memiliki prestasi khusus dalam bidang tersebut. Dari segi kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia yang benar-benar terseleksi dengan berbagai standar untuk menjaga dan meningkatkan mutu instansi atau lembaga yang ditempati untuk bekerja. Karena, indikator prestasi atau sebuah pengalaman khusus lebih diutamakan untuk mempermudah proses penataan di instansi pemerintahan.

---

<sup>35</sup> Zulfikar, “Sistem Lelang Jabatan” (On-Line), tersedia di : <http://ikutizul.blogspot.com/2016/05/sistem-lelang-jabatan.html?m=1> (25 Desember 2019).

## 2. Undang-Undang Dasar 1945

Tujuan Negara yaitu sebagaimana telah diketahui bahwa setiap Negara mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Apa yang menjadi tujuan bagi suatu Negara, kemana arah suatu organisasi Negara ditujukan merupakan masalah penting, sebab tujuan inilah yang akan menjadi pedoman betapa Negara di susun dan dikendalikan dan bagaimana kehidupan rakyatnya diatur sesuai dengan tujuan itu. Tujuan Negara dapat diartikan sebagai visi suatu Negara. Secara umum, tujuan terakhir setiap Negara ialah menciptakan kebahagiaan bagi rakyatnya (*bonum publicum, common good, common wealth*).<sup>36</sup> tujuan kebahagiaan tersebut pada garis besarnya dapat disederhanakan dalam dua hal pokok, yaitu :

- a. keamanan dan keselamatan (*security and safety*);
- b. kesejahteraan dan kemakmuran (*welfare and prosperity*).

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat yang memuat tujuan Indonesia :

- 1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia
- 2) Memajukan kesejahteraan umum
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa
- 4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

---

<sup>36</sup> Miriam Budiardjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik* (jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2004), h.45.

Memuat bentuk Negara Indonesia yaitu kesatuan (Republik), memuat tentang Indonesia menganut hukum dasar yang tertulis, memuat tentang Indonesia menganut asas kedaulatan.

Tercantum dalam rumusan Pancasila yang sah dan resmi, yaitu:

- 1) Ketuhanan Yang Maha Esa
- 2) Kemanusiaan yang adil dan beradab
- 3) Persatuan Indonesia
- 4) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan
- 5) Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.<sup>37</sup>

Tujuan Negara Indonesia tidak akan tercapai apabila tidak didukung dengan sistem administrasi Negara Indonesia yang baik dan terstruktur. Sistem administrasi Negara ini merupakan tugas pemerintah, namun diperlukan juga sudut pandang dan aspirasi dari masyarakat. Hal tersebut akan melingkupi pandangan hidup rakyat mengenai tingkat kemakmuran dan kesejahteraan yang akan dirasakan oleh rakyat.

Demi mencapai tujuan Negara Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, rakyat mesti berusaha untuk mewujudkan wawasan nusantara yaitu sikap mengutamakan kesatuan wilayah Negara Indonesia serta menghargai dan menghormati keberagaman setiap Warga Negara Indonesia. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral dan

---

<sup>37</sup> Undang-undang Dasar Tahun 1945



bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat yang mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### **3. Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam pasal 1 ayat 14 yang berbunyi “pejabat Pembina kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”<sup>38</sup> Pada Undang-Undang ini juga mengamanatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga Negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilakukan pada tingkat nasional. Sedangkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan

---

<sup>38</sup> Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau atar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara. Sistem *merit* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.<sup>39</sup> Sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (sembilan) Program percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem *merit*. Dengan sistem *merit* tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.<sup>40</sup> Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi mesti pula memperhatikan 9 (sembilan) prinsip dalam sistem *merit*, yaitu :

---

<sup>39</sup> Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

<sup>40</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

- 1) Melakukan rekrutmen, seleksi dan prioritas berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil;
- 2) Memperlakukan Pegawai Aparatur Sipil Negara secara adil dan setara;
- 3) Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dan menghargai kinerja yang tinggi;
- 4) Menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
- 5) Mengelola Pegawai Aparatur Sipil Negara secara efektif dan efisien;
- 6) Mempertahankan atau memisahkan Pegawai Aparatur Sipil berdasarkan kinerja yang dihasilkan;
- 7) Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- 8) Melindungi Aparatur Sipil Negara dari pengaruh-pengaruh politis yang tidak pantas/tepat;
- 9) Memberikan perlindungan kepada Pegawai Aparatur Sipil dari hukum yang tidak adil dan tidak terbuka.<sup>41</sup>

Selain itu, terdapat 4 (empat) kategori yang dilarang dalam pelaksanaan kepegawaian, yaitu diskriminasi, praktik perekrutan yang melanggar sistem *merit*, upaya melakukan pembalasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilindungi (termasuk kepada peniup peluit/*whistleblower*), dan pelanggaran terhadap berbagai peraturan yang berdasarkan prinsip-prinsip sistem *merit*. Keempat kategori tersebut di atas apabila dijabarkan, maka

---

<sup>41</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

praktik kepegawaian yang dilarang dalam sistem *merit* adalah sebagai berikut:<sup>42</sup>

- a. Melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
- b. Meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
- c. Memaksakan aktifitas politik kepada seseorang;
- d. Menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan pekerjaan;
- e. Mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seorang;
- f. Memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- g. Melakukan praktik nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan, dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;

---

<sup>42</sup> *Ibid.*

- h. Melakukan pembalasan terhadap Peniup Peluit (*whistleblower*);
- i. Mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
- j. Melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- k. Mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit;
- l. Melaksanakan atau memaksakan kebijakan atau keputusan tertutup/kurang terbuka yang terkait dengan hak-hak Peniup Peluit/*whistleblower*.<sup>43</sup>

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut diatas, guna lebih menjamin pejabat pimpinan tinggi memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka berdasarkan sistem *merit*, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

---

<sup>43</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.



#### 4. Peraturan Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang pegawai negeri sipil pada pasal 1 Ayat 17 yang berbunyi “Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melakukan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”<sup>44</sup> Dalam Peraturan Pemerintah ini Pejabat Pembina Kepegawaian mempunyai hak sepenuhnya untuk melakukan pengangkatan pegawai Aparatur Sipil Negara, dengan acuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tata cara pengangkatan Aparatur Sipil Negara di setiap instansinya.

#### 5. Menpan-RB

Menurut Menpan-RB Nomor 13 Tahun 2014 tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi yaitu sebagai berikut :

##### a. Persiapan

##### 1) Pembentukan panitia seleksi

a) Panitia seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Pusat dan Instansi Daerah dengan berkoordinasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

b) Dalam hal KASN belum terbentuk maka:

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat berkoordinasi dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

---

<sup>44</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017, Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah berkoordinasi dengan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- c) Panitia seleksi terdiri atas unsur :
- (1) Pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan;
  - (2) Pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong;
  - (3) Akademisi/pakar/professional.
- d) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada angka 2 memenuhi persyaratan :<sup>45</sup>
- (1) Memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong; dan
  - (2) Memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.
- e) Panitia seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang.
- f) Perbandingan anggota panitia seleksi berasal dari internal paling banyak 45%.
- g) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pemerintahan.

---

<sup>45</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

2) Penyusunan dan penetapan standar kompetensi jabatan yang lowong.

b. Pelaksanaan

1) Pengumuman lowongan jabatan :

a) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi agar diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media *on-line*/internet).<sup>46</sup>

b) Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.

c) Pengumuman tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

(1) Pada Instansi Pusat:

(a) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi utama dan madya (setara dengan eselon Ia dan Ib) diumumkan terbuka dan kompetitif kepada seluruh instansi secara nasional;

(b) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) diumumkan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kementerian yang bersangkutan;<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

(c) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada kemeterian/lembaga dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pada Instansi Pemerintahan Provinsi:

(a) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi madya diumumkan terbuka dan kompetitif kepada instansi lain paling kurang pada tingkat provinsi;

(b) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kabupaten/kota yang bersangkutan, dan/atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;

(c) Pengisian jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama pada Instansi Pemerintah Provinsi dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan ASN dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, pemangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang

dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Pada Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota:

(a) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kabupaten/kota yang bersangkutan, dan/atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;

(b) Pengisian jabatan pimpinan pratama pada Instansi Pemerintah Kabupaten/kota dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>48</sup>

d) Dalam pengumuman tersebut mesti memuat :

(1) Nama jabatan yang lowongan;

(2) Persyaratan administrasi antara lain :

(a) Surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;

(b) Fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;

(c) Fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;

---

<sup>48</sup> *Ibid.*



- (d) Fotokopi SPT tahun terakhir;
  - (e) Fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
  - (f) Riwayat hidup (CV) lengkap.
- (3) Persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas (format terlampir);
  - (4) Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
  - (5) Tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
  - (6) Alamat atau nomor telpon Sekretaris Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
  - (7) Prosedur lain yang diperlukan;
  - (8) Persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong;
  - (9) Pengalaman jabatan terkait dengan jabatan yang akan dilamar minimal 5 tahun;
  - (10) Lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
  - (11) Pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Tim Sekretariat Panitia atau nama Ketua Panitia Seleksi.

## 2) Seleksi Administrasi<sup>49</sup>

- a) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretaris panitia seleksi.
- b) Penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
- c) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.
- d) Syarat-syarat yang mesti dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.
- e) Dapat dilakukan secara online bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online.
- f) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

---

<sup>49</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

### 3) Seleksi Kompetensi

a) Dalam melakukan penilaian Kompetensi Manajerial diperlukan metode :

(1) Untuk jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama, menggunakan metode *assessment center* sesuai kebutuhan masing-masing instansi;

(2) Untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode *assesment center* secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi;

(3) Standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assessor*;

(4) Kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi.

b) Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara :

(1) Menggunakan metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya;

(2) Standar Kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat diabantu oleh *assessor*;

(3) Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan oleh masing-masing instansi mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat

ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan instansi masing-masing.

(4) Hasil penelitian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.

4) Wawancara Akhir :<sup>50</sup>

- a) Dilakukan oleh Panitia Seleksi;
- b) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar;
- c) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup permintaan, motivasi, perilaku, dan karakter;
- d) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna dari jabatan yang akan diduduki.

5) Penelusuran (Rekam Jejak) calon :

- a) Dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar;
- b) Menyusun instrument/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya;
- c) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi tersebut;

---

<sup>50</sup> *Ibid.*

- d) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya;
  - e) Menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.
  - f) Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.<sup>51</sup>
- 6) Hasil Seleksi :
- a) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
  - b) Panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
  - c) Panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - d) Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia;
  - e) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penelitian jabatan tinggi utama dan madya (setara dengan eselon Ia dan Ib) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur);

---

<sup>51</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.



- f) Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur) mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang dipilih Panitia Seleksi kepada Presiden;
  - g) Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang;
  - h) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Wali kota);
  - i) Penetapan calon mesti dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi kecuali untuk jabatan yang serumpun.
- 7) Tes kesehatan dan psikologi :
- a) Tes kesehatan dan psikologi dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah dan lembaga psikologi;
  - b) Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan dan psikologi.
- 8) Pembiayaan :

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi, agar instansi pusat dan instansi daerah

merencanakan dan menyiapkan anggaran yang diperlukan secara efisien pada DIPA masing-masing.

c. Monitoring dan evaluasi<sup>52</sup>

- 1) Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) mesti dibelikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang selama 1 (satu) bulan;
- 2) Status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja;
- 3) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada :
  - a) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Pusat;
  - b) Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Daerah.

- d. Apabila dilingkungan internal instansi tidak terdapat SDM yang memenuhi syarat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, instansi dapat pula menyelenggarakan promosi jabatan secara terbuka bagi Jabatan Administrasi, Pengawas atau jabatan strategis lainnya sesuai dengan kebutuhan instansi masing-masing.

---

<sup>52</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

- e. Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah memasuki batas usia pensiun per-1 Februari 2014 tetapi diperpanjang karena pemberlakuan Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.
- f. Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun atau lebih setelah pemberlakuan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.
- g. Dikecualikan dari ketentuan huruf E dan F bagi Pejabat Pimpinan Tinggi yang akan pensiun kurang dari 6 (enam) bulan untuk menduduki jabatan sampai dengan memasuki batas usia pensiun jabatan pimpinan tinggi.
- h. Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menyampaikan permohonan kepada Presiden untuk membuka kesempatan bagi non PNS, Prajurit TNI dan Anggota POLRI mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif jabatan-jabatan tertentu sesuai peraturan perundangan.<sup>53</sup>
- i. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya dan Pratama sebelum dibentuknya KASN dilakukan oleh :
  - 1) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, pada Instansi Pusat;

---

<sup>53</sup> *Ibid.*

2) Menteri Dalam Negeri, pada Instansi Daerah.

j. Rekomendasi hasil pelaksanaan pengawasan disampaikan kepada Pejabat Pimpinan Kepegawaian oleh :

1) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, pada Instansi Pusat;

2) Menteri Dalam Negeri, pada Instansi Daerah dengan tembusan pada Menteri Aparatur Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

k. Rekomendasi hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada huruf I bersifat mengikat.

## **6. Peraturan Daerah**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanggamus Nomor 08 Tahun 2016 Pasal 10 disebutkan bahwa “Pengangkatan dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara dalam jabatan pada perangkat daerah yang diatur dalam Peraturan Daerah ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.<sup>54</sup> Artinya bahwa peraturan daerah kabupaten tanggamus ini mengacu pada pengangkatan dan pemberhentian aparatur sipil Negara yang berada di instansi pemerintahan kabupaten tanggamus, pengangkatan dan pemberhentian ini sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu melalui seleksi terbuka atau lelang jabatan instansi yang kosong.

---

<sup>54</sup> Peraturan Daerah Kabupaten Tanggamus Nomor 08 Tahun 2019, Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tanggamus.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Ahmad Muhammad Yusuf, Lc. *Ensiklopedi Tematis Ayat Al-Qur'an & Hadist Jilid 4*. (Jakarta: Widya Cahaya, 2009).

Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen RI, (Jakarta: Bumi Restu, 1976).

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Bina Aksara, 1991).

\_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Edisi Revisi IV), (Jakarta: Rineka Cipta, 1998).

Azman, Nur, *Kamus Standar Bahasa Indonesia*, (Bandung: Penabur Ilmu, 2001).

Budiardjo, Miriam, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2004.

Defriadi, Elvin, "*Rekrutmen Pejabat Struktural Melalui Model Lelang Jabatan di Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*",. (Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, 2017).

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011).

Djamaluddin, A. Sjiinqithy , dan Badrussalam, *Syarah Riyaduhush Shalihin. Jilid. II, Cet II*; (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i :2008).

Herawati, Nunik Retno, "Evaluasi Lelang Jabatan Camat dan Lurah Provinsi DKI Jakarta". *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol 2, No 2, (Maret 2016).

HR. al-Bukhori no. 6622 dan Muslim no. 1652

Iqbal, Muhammad, *Fiqh Siyasah (Kontekstualisasi doktrin politik Islam)*, Jakarta: Kencana, 2014.

Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta: Paradigma, 2005).

Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mandar Maju, 1996).

Mahmudah, Siti, *Historisitas Syari'ah Kritik Relasi-Kuasa Khalil Abd Al-Karim*, (Yogyakarta: LKIS Printing Cemerlang, 2016).



Nasution, Mahmud Syarif, *Lelang Jabatan Dalam Perspektif Kebijakan Publik* (Sumut, Jurnal PDF, 2013).

Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*; (Cet XII; Jakarta: Balai Pustaka, 2014).

Sudarsono, *Kamus Hukum*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2007).

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-14 (Bandung: Alfabeta, 2009).

Sujarweni V, *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014).

Susiadi, *Metode Penelitian*, (Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015).

Usman, Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008).

### **Peraturan Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017, tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Menpan-RB Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

Peraturan Daerah Kabupaten Tanggamus Nomor 08 Tahun 2019, Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tanggamus.

### **Wawancara**

Hasil wawancara dengan Aan Derajat sebagai pejabat Sekretaris BKPSDM Kabupaten Tanggamus, pada tanggal 13 januari 2020.

Hasil wawancara penulis dengan Ayi Ahadiat sebagai dosen Ekonomi Bisnis Universitas Lampung, pada tanggal 09 Maret 2020.

Hasil wawancara dengan Erina Pane sebagai pejabat kepala LP2M UIN Raden Intan Lampung, pada tanggal 18 januari 2020.

Hasil wawancara dengan Nur Indrati sebagai pejabat kepala BKPSDM Kabupaten Tanggamus, pada tanggal 13 januari 2020.

Hasil wawancara dengan Sudarno sebagai pegawai pemerintah daerah Kabupaten Tanggamus, pada tanggal 13 januari 2020.

Hasil wawancara dengan Yuda sebagai pejabat perwakilan Pemerintah Provinsi Lampung, pada tanggal 10 Maret 2020.

Hasil wawancara penulis dengan Yulianto sebagai dosen Administrasi Publik FISIP Universitas Lampung, pada tanggal 09 Maret 2020.

### **Sumber On-Line**

Fridayana Yudiaatmaja, “Kepemimpinan : Konsep, Teori, dan karakternya.” *Jurnal Media Komunikasi*, Vol. 12, No. 2, (Agustus 2013), (On-Line), h.30. tersedia di : <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/MKFIS/article/download/1681/1469> (diakses pada tanggal 09 februari 2020 pukul 09.55 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

MHD. Rafi Yahya dan Dyan Mutiarin, “Model Lelang Jabatan Di pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.” *Jurnal Ilmu Pemerintah & Kebijakan Publik*, Vol 2, No.2, (Juni 2015), (On-Line), h.5, tersedia di : <https://dx.doi.org/10.18196/jgpp.2015.0035> (diakses pada tanggal 09 februari 2020 pukul 17.52 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Nunik Retno Herawati, “Evaluasi Lelang Jabatan Camat dan Lurah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, vol 2, No.2, (Maret 2016), (On-Line), h.52, tersedia di : <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jiip/article/view/2122> (diakses pada tanggal 09 februari 2020 pukul 17.30 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Yusdar dan Irwansyah, “Rekonstruksi Hukum Lelang Jabatan Struktural Dalam Rangka Reformasi Birokrasi” *Papua Law Journal*, Vol. 1, No. 1, (November 2016), (On-Line), h.101-102. Tersedia di : <https://ejournal.uncen.ac.id/index.php/PLJ/article/view/583> (diakses pada tanggal 09 februari 2020 pukul 10.25 WIB), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Zulfikar, “Sistem Lelang Jabatan”, (On-Line), tersedia di: <http://ikutizul.blogspot.com/2016/05/sistem-lelang-jabatan.html?m=1> (25 Desember 2019).